

"Probleme der Bewußtseinsentwicklung der Arbeiterjugend nach dem VIII. Parteitag der SED und dem IX. Parlament der FDJ und Folgerungen für die Leitungstätigkeit": Expertise

Gutachten / expert report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1972). "Probleme der Bewußtseinsentwicklung der Arbeiterjugend nach dem VIII. Parteitag der SED und dem IX. Parlament der FDJ und Folgerungen für die Leitungstätigkeit": Expertise. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-370520>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**ZIJ - Projekt
1971**

00/70

Zentralinstitut für Jugendforschung
Leipzig
Sektor Arbeiterjugend

E x p e r t i s e

"Probleme der Bewußtseinsentwicklung
der Arbeiterjugend nach dem VIII. Parteitag
der SED und dem IX. Parlament der FDJ
und Folgerungen für die Leitungstätigkeit"

Leipzig, den 25.5.1972

1. Zur Wirksamkeit der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit

Die politisch-ideologischen Überzeugungen der Persönlichkeit besitzen die Bedeutung von Grundorientierungen.

Von ihrem Inhalt, ihrer Ausprägung und ihrer Stabilität werden alle weiteren Einstellungen und Verhaltensweisen maßgeblich bestimmt. Aus den politisch-ideologischen Grundeinstellungen leitet die Persönlichkeit ihre Stellung und ihre Rolle in der Gesellschaft bzw. in ihrer Klasse ab, bestimmt sie ihr Verhältnis zu den anderen Klassen und Schichten der Gesellschaft sowie deren Mitglieder und mobilisiert bewußt ihr Verhalten im Sinne der Belange ihrer Klasse oder der Gesellschaft.

Besondere Bedeutung für die Herausbildung solcher politisch-ideologischer Grundauffassungen besitzt das Jugendalter. Im Gegensatz zur Kindheit übernimmt der Jugendliche nicht mehr einfach die gesellschaftlichen Normen und Auffassungen, sondern beginnt sie kritisch zu verarbeiten, über sich, seine Stellung in der Gesellschaft und seine Zukunft, sein Wollen und Streben nachzudenken und versucht, einen bestimmten Standpunkt zur Gesellschaft und zum Leben zu gewinnen.

All das erhält besonderes Gewicht für die jungen Arbeiter. Ihre politisch-ideologischen Grundüberzeugungen müssen die Ziele der Arbeiterklasse unmittelbar widerspiegeln, ihr Verhalten und ihre Aktivitäten und Entscheidungen müssen zur Wahrnehmung und Weiterentwicklung der führenden Rolle der Arbeiterklasse beitragen.

Die Leistungen der Arbeiterjugend in Vergangenheit und Gegenwart zeigen, daß die große Mehrheit von ihnen diese Aufgabe und Verantwortung klar begreift. Der Aufschwung in der Rationalisatoren- und MMM-Bewegung im letzten Jahr, die Bereitschaft der jungen Arbeiter, dem Aufruf von Partei und Regierung zur FDJ-Aktion "Zulieferindustrie" nachzukommen, oder in jüngster Zeit die Aktion "Schiffsbauindustrie", die FDJ-Kontrollposten in den Betrieben, die Anstrengungen vieler junger Arbeiter in den Jugendbrigaden und Jugendobjekten zur

termin- und qualitätsgerechten Planerfüllung, zum ökonomischen Materialeinsatz usw. unterstreichen, daß ein großer Teil von ihnen sozialistische Grundüberzeugungen mit konkreten Taten und Handlungen für den sozialistischen Staat auszudrücken versteht.

Diese Entwicklungen erfolgten jedoch nicht spontan und automatisch. Elternhaus und Schule, vor allem aber die Lehrer und Erzieher der Berufsausbildung, die Leiter in den Produktionskollektiven und -abteilungen und die Funktionäre von Partei, Jugendverband und Gewerkschaft haben durch ihre unablässige politisch-ideologische Erziehungsarbeit zu dieser Bewußtseinsentwicklung der jungen Arbeiter entscheidend beigetragen.

Neben diesen positiven Entwicklungen bestehen aber noch eine Reihe von Mängeln und Schwerpunkten in der politisch-ideologischen Bewußtseinsentwicklung vieler junger Arbeiter, die auch auf bestimmte Schwächen in der Wirksamkeit der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit unter der Arbeiterjugend verweisen.

- a) Der weitaus überwiegende Teil der jungen Arbeiter erkennt klar die gesellschaftliche Führungsrolle ^{der} Arbeiterklasse und ihrer Partei und ist stolz darauf, dieser Klasse anzugehören. An dem Sieg der sozialistischen Gesellschaftsordnung im Weltmaßstab wird kaum gezweifelt. Jedoch längst nicht alle von ihnen sind in der Lage, diese Grunderkenntnisse parteilich bei der Beurteilung konkreter gesellschaftlicher Entwicklungen in den sozialistischen oder kapitalistischen Ländern bzw. der verschiedenen Formen des Klassenkampfes zwischen Sozialismus und Kapitalismus anzuwenden. Zwischen der Beurteilung bzw. Stellungnahme zu aktuellen politischen Geschehnissen und Grundsätzlichkeiten politisch-ideologischen Erkenntnissen, die ohne Zweifel bei vielen jungen Arbeitern vorhanden sind, existieren teilweise deutliche Widersprüche.
- b) Die Verbundenheit mit der DDR ist bei dem jungen Arbeiter hoch ausgeprägt. Nicht in gleicher Ausprägung wie die Einstellung zur DDR ist die Bereitschaft vorhanden, daraus persönliche Konsequenzen abzuleiten. Das wird besonders

deutlich in Entscheidungs- und Bewährungssituationen, die eine Unterordnung persönlicher Interessen unter gesellschaftliche Belange verlangen, vor allem bei der Einstellung zum Wehrdienst und der Bereitschaft zur Verteidigung der DDR.

Zu letzterem trägt ohne Zweifel maßgeblich bei, daß ein großer Teil der jungen Arbeiter keine klare Erkenntnis des aggressiven Charakters des westdeutschen Imperialismus besitzt. Desgleichen bestehen über den Sozialdemokratismus beträchtliche Unklarheiten. Obwohl allgemein erkannt wird, daß die westdeutsche Sozialdemokratie bzw. die SPD-FDP-Regierung die Politik der CDU-CSU mit anderen Mitteln und Methoden fortsetzt, herrscht über das Wesen des Sozialdemokratismus, seine Ziele und Methoden verbreitet Unklarheit. In völliger Verkennung des Wesens des Sozialdemokratismus, ja selbst der Ursache-Folge-Erscheinungen im internationalen Klassenkampf wird z.B. in jüngster Zeit der westdeutsche Kanzler Brandt von nicht wenigen jungen Arbeitern als eine besonders verdiente Persönlichkeit für die Erhaltung des Friedens in Europa angesehen.

- c) Andererseits ist die Einstellung zur marxistisch-leninistischen Weltanschauung keineswegs befriedigend. Etwa nur zwei Drittel der jungen Arbeiter erklären, von der Richtigkeit der Ideen des Marxismus-Leninismus überzeugt zu sein und sie zu vertreten.

Darüber hinaus gibt es selbst bei einem Teil dieser jungen Arbeiter bei der Beurteilung bestimmter prinzipieller Aussagen des Marxismus-Leninismus Unsicherheiten. Die Kenntnis und Beherrschung der grundlegenden Leitsätze und Gesetzesaussagen des Marxismus-Leninismus, ihre bewußte Anwendung auf die eigene Position und das eigene Verhalten und die Identifikation mit dieser Weltanschauung hat bei etlichen jungen Arbeitern noch kein ausreichendes Entwicklungsniveau erreicht.

Daraus folgt: Politisch-ideologische Überzeugungen bilden sich nicht heraus durch verbale Vorstellung und bloße Wiederholung gesellschaftlicher Normen und Anschauungen, verbunden mit der Aufforderung, sie als wahr anzuerkennen und

und sie zum eigenen Wert- und Handlungsmaßstab zu machen. Sie entwickeln sich auch nicht spontan durch die Arbeit in einem sozialistischen Betrieb. > z Sozialistische Einstellungen und Verhaltensweisen herausbilden und festigen ist nur möglich auf der Grundlage einer aktiven Auseinandersetzung der jungen Arbeiter mit diesen Normen und Anschauungen vor allem im Rahmen ihrer Tätigkeit im Betrieb, aber auch in anderen Lebensbereichen. Besondere Verantwortung kommt hier den staatlichen und gesellschaftlichen Leitern zu. Sowohl von ihrer objektiven Funktion her als auch von der in den meisten Fällen vorhandenen subjektiven Anerkennung ihrer Autorität durch die jungen Arbeiter ist ihnen eine besondere erzieherische Wirksamkeit gerade auch in der politisch-ideologischen Überzeugungsbildung gegeben. Sie wird jedoch in vielen Fällen in dieser Hinsicht noch zu wenig genutzt. So wurde z.B. in mehreren größeren Untersuchungen ermittelt, daß die jungen Arbeiter sich in der Regel ausreichend informiert fühlen über Stand, Probleme und Schwerpunkte der Planerfüllung sowie über die künftigen Produktionsaufgaben und -vorhaben, d.h. vorwiegend über ökonomische Probleme. Die Informiertheit über die damit im Zusammenhang stehenden politischen Sachverhalte bzw. über politisch-ideologische Aufgaben und Zielstellungen im Kombinat oder Betrieb ist deutlich geringer.

Es gilt darum in der täglichen politischen Erziehungsarbeit

- durch entsprechende Pausengespräche mit den jungen Arbeitern, wobei ältere, erfahrene und klassenbewußte Arbeiter die Leiter unterstützen sollten,
- durch Teilnahme an bestimmten Versammlungen des Jugendverbandes in den jeweiligen Gruppen,
- durch Einflußnahme auf die Gestaltung des "Zirkels junger Sozialisten" und die Auswahl geeigneter Kader als Seminarleiter,
- durch den "Treffpunkt Leiter", Problemdiskussionen oder auch geeigneten Jugendforen
- durch die politisch-ideologische Einflußnahme auf das Elternhaus vor allem der Lehrlinge

den jungen Arbeitern gesellschaftliche Aufgaben, Entwicklungen und Erscheinungen vom Klassenstandpunkt, von den Gesetz-

mäßigkeiten der marxistisch-leninistischen Weltanschauung her zu erläutern. Das sollte jedoch auf keinen Fall vordergründig geschehen; stets ist davon auszugehen, bei den jungen Arbeitern die rationale Erkenntnis mit persönlich bedeutsamen, emotional ansprechenden Argumenten vor allem aus dem unmittelbaren Lebens- und Erfahrungsbereich zu verknüpfen und ihnen konkrete Aufgaben zu stellen, die es ihnen ermöglichen, sich mit den Problemen selbst aktiv auseinanderzusetzen.

2. Zur Einbeziehung in die sozialistische Demokratie

Die Einbeziehung in die sozialistische Demokratie des Betriebes, die Übertragung von Vertrauen und Verantwortung ist für die sozialistische Bewußtseinsentwicklung von entscheidender Bedeutung.

Die Mitwirkung der Lehrlinge und jungen Facharbeiter bei der Lösung der vielfältigen gesellschaftlichen und betrieblichen Aufgaben allgemein hat sich weiter verbessert und wird von den Jugendlichen insgesamt positiv gewertet. Die meisten Lehrlinge und jungen Facharbeiter fühlen sich im Betrieb gleichberechtigt und geachtet, wobei das von männlichen Jugendlichen allgemein stärker als von den weiblichen angegeben wird. Bestimmte Probleme und Schwierigkeiten treten jedoch bei der weiteren Einbeziehung in die innerbetriebliche Demokratie bei den Lehrlingen und jungen Facharbeitern auf.

Während die Gleichberechtigung und gegenseitige Anerkennung in den einzelnen Kollektiven von den Jugendlichen nahezu ohne Ausnahme (über 90 %) bestätigt wird, urteilen viele junge Arbeiter skeptischer, über den Brigaderahmen hinaus aktiv auf das betriebliche Geschehen Einfluß nehmen zu können. Das im Jugendalter hohe Interesse und die große Bereitschaft, aktiv in verschiedenen Leitungen und Organisationen mitzuarbeiten, wird noch zu wenig genutzt und entwickelt. Nicht befriedigen kann ferner, daß die Lehrlinge und jungen Facharbeiter die Möglichkeiten, in gesellschaftlichen Leitungen und Funktionen an der Gestaltung der innerbetrieb-

lichen Demokratie mitzuwirken, positiver und klarer beurteilen als die Mitarbeit in staatlichen Organen.

Mehr als die Hälfte der jungen Arbeiter hat sich zu den Möglichkeiten ihrer Mitverantwortung und Mitentscheidung noch keinerlei Gedanken gemacht und ist offenbar mit diesem Problem noch nicht oder nur ungenügend bekanntgemacht worden.

Die starke Orientierung bei der Leitungstätigkeit im Betrieb auf ökonomische Probleme und die vorherrschende Form der Informierung über Planziele, Probleme der Planerfüllung usw. führen u. a. dazu, daß bei vielen Jugendlichen ein einseitiges, unvollständiges und verzerrtes Bild vom Wesen und der Funktion der sozialistischen Demokratie im Betrieb entsteht. Insbesondere Lehrlinge und die jüngeren, noch weniger berufserfahrenen jungen Facharbeiter werden mit den ökonomischen Problemen entweder überfordert oder mit der für sie weniger relevanten Information nur formal einbezogen. Als ein grundlegendes Problem ist anzusehen, daß bei vielen Jugendlichen offenbar die Vorstellung existiert, die Gestaltung und Weiterentwicklung der sozialistischen Demokratie im Betrieb sei vorrangig eine Aufgabe der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen. Noch zu wenig wird die Rolle der Eigenaktivität und der ständigen Mitverantwortung von den Jugendlichen einerseits erkannt, andererseits spielte dies eine zu geringe Rolle bei der Information und der praktischen Arbeit der verschiedenen staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen (Aufgaben- und Verantwortungsübertragung, Nutzung vorhandener Interessen und Bereitschaften).

Diese Problematik drückt sich u.a. auch darin aus, daß der sozialistische Jugendverband seiner Aufgabe und Verantwortung, die Jugendlichen zur aktiven Mitgestaltung ihrer und der betrieblichen Belange zu befähigen, noch nicht voll genügen kann. Nur etwa 20 - 30 % der Jugendlichen haben mehrere Male entsprechende Aufträge von der FDJ übertragen bekommen bzw. sich an der Gestaltung der FDJ-Arbeit selbst aktiv beteiligt.

Als eine Ursache für die Probleme und Schwierigkeiten bei der Einbeziehung der Arbeiterjugend in die innerbetriebliche

Demokratie muß auch angesehen werden, daß wesentliche Handlungsgrundlagen und Verantwortungen den Jugendlichen entweder unbekannt sind bzw. diese in den Betrieben z. T. gar nicht existieren. So sind nur etwa 20 % der Jungen Arbeiter die Aufgaben des betrieblichen Jugendförderungsplanes bekannt, mehr als die Hälfte der Lehrlinge und jungen Facharbeiter weiß aber nicht einmal, ob ein solcher Plan überhaupt existiert. An Beratungen über künftige Aufgaben der Jugendförderung nehmen nur wenige junge Arbeiter teil. Eine besondere Bedeutung und Verantwortung kommt daher verstärkt der umfassenden Arbeit im Rahmen der Brigade bzw. des FDJ-Kollektives zu, die stärker Formen der aktiven Mitarbeit aller Werktätigen entwickeln und fördern müssen.

Als Schwerpunkte künftiger Arbeit deuten sich an:

1. Erläuterung des Wesens und der Funktion der sozialistischen Demokratie für die Jugendlichen
2. Ausarbeitung, Verbreitung und Berücksichtigung staatlicher und gesellschaftlicher Dokumente zur umfassenderen aktiven Einbeziehung besonders der Lehrlinge und jungen Facharbeiter in die Vorbereitung und Beratung innerbetrieblicher Leitungsmaßnahmen und -entscheidungen
3. Gezielte und systematische Zusammenarbeit der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen zur Entwicklung und Förderung solcher Möglichkeiten, die die vorhandene Bereitschaft und Aktivität der jungen Arbeiter zur Gestaltung und Weiterentwicklung der sozialistischen Demokratie nutzen.

3. Zur Einbeziehung in die sozialistische Gemeinschaftsarbeit

Ein wesentlicher Teil der Persönlichkeitsentwicklung des Jugendlichen vollzieht sich in und mit der Gemeinschaft. Die ökonomische und erzieherische Leistungsfähigkeit eines Kollektivs hängt wesentlich davon ab, wie die Kollektivmitglieder zur Gemeinschaftsarbeit eingestellt sind und wie sie ihre Beziehungen innerhalb des Kollektivs entwickeln. Die

sozialistische Gemeinschaftsarbeit bildet dabei die grundsätzlichen Voraussetzungen und die Bedingungen zur Entwicklung der sozialistischen Einstellung zur Arbeit und zu sozialistischen Beziehungen zum Mitmenschen.

In den letzten Jahren hat sich die positive Einstellung der jungen Arbeiter zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit verstärkt. Ein großer Teil von ihnen erkannten und anerkannten ihre Notwendigkeit. Allerdings wird dabei fast allgemein die Bedeutung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit noch zu eng und einseitig hinsichtlich ihres ökonomischen Zwecks bzw. Effekts bejaht und als nützliche Organisationsform sowie eine Angelegenheit der Leitungen zur Durchsetzung volkswirtschaftlicher und betrieblicher Ziele gewertet. Bei der überwiegenden Mehrheit der jungen Arbeiter besteht eine ausgeprägte Bereitschaft zur Mitarbeit in Jugendbrigaden und zur Übernahme von Verantwortung an Jugendobjekten.

Andererseits wird aber deutlich, daß die politisch-sozialen Aufgaben der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit von den Jugendlichen kaum erkannt, bzw. allgemein unterschätzt werden. Dabei entstehen z. T. Probleme u.a. besonders dadurch, daß nur jeder zehnte junge Arbeiter ausreichend über die Möglichkeiten und Formen zweckmäßiger und den betrieblichen Anforderungen, Bedingungen usw. entsprechende Organisation und Gestaltung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit informiert ist. Hier liegt eine mangelhafte Information der Jugendlichen durch die Leitungen - z.B. über die wachsenden Anforderungen an die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, deren Bewältigung, die ungenügende Sicherung der Einheit von ökonomischer und politisch-ideologischer Zielsetzung der betrieblichen Jugendarbeit usw. - vor. Eine weitere Ursache für diesen Zustand ist in der ungenügenden Kenntnis und mangelhaften Klarheit über die perspektivische Entwicklung des Betriebes u.a. zu sehen. Während rund neun Zehntel der jungen Arbeiter die aktuellen Planaufgaben ihres Bereiches kennen, sind nur ca. ein bis zwei von zehn Jugendlichen über die allgemeine künftige Entwicklung der DDR (12 %) bzw. ihres Betriebes

(16%) informiert, fehlt der Überblick über die Leistungen und Probleme anderer Kollektive des Betriebes, aber auch häufig sogar im unmittelbaren Arbeitsbereich.

Diese Situation verweist auf einige der wahrscheinlichsten Ursachen teilweise noch ungenügend kontinuierlicher Kollektiventwicklung. Durch die fast ausschließliche Konzentration auf ökonomische Aufgaben und die Vernachlässigung der Vermittlung politisch-ideologischer Kollektivziele wird auch eine teilweise mangelhafte Einstellung der jungen Arbeiter zur sozialistischen Hifeleistung gegenüber anderen Brigaden bewirkt. Ein weiterer Faktor für Mängel in der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit junger Arbeiter ist in der häufig noch zu formalen Auswahl und Übergabe von Jugendobjekten sowie der ungenügenden Vorbereitung der Jugendlichen auf den Prozeß der Bildung von Jugendbrigaden zu sehen.

Entsprechend den Erfahrungen vieler Betriebe (z.B. VEB Kombinat Keramische Werke Hermsdorf, VEB Schraubenwerke Hildburghausen u.a.) erweist es sich als vorteilhaft, wenn die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, ihre Entwicklungsprobleme und die erfolgreichen Möglichkeiten ihrer Organisation und Durchsetzung von allen Leitern den jungen Arbeitern nahegebracht werden. Dabei ist besonders ein problemdifferenziertes und mit einheitlicher Orientierung koordiniertes Vorgehen der einzelnen Leitungsebenen erfolgversprechend. Nicht jede Leitung und jeder Leiter soll jede Frage aufgreifen und lösen wollen, sondern alle Leitungen (staatl. für Parteileitung, Jugendverband usw.) nutzen ihre spezifischen Möglichkeiten und Potenzen zur Lösung der Grundprobleme von verschiedenen Gesichtspunkten her. Das erfordert eine sorgfältige Planung und Abstimmung der einzelnen Leitungsaktivitäten und zwingt zur Systematik und Vorbereitung der gesamten Jugendarbeit im Betrieb. Damit in enger Verbindung, steht die Forderung, den jungen Arbeitern in würdiger Form, entsprechend dem jeweils vorhandenen Entwicklungsniveau, gezielt Verantwortung zu übertragen. Das bedingt, daß beispielsweise die Übergabe von Jugendobjekten mit der Übergabe von klar umrissenen Aufgaben - und Zielstellungen erfolgt. Nur die Kontrollierbarkeit der Aufgabenerfüllung und Kollektiv-

tiventwicklung - verbunden mit Zwischenauswertungen u.a. - sichert eine erfolgreiche, kontinuierliche und meßbare Entwicklung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit. Große Bedeutung kommt in diesem Zusammenhange der sinnvollen und wohl-
abgewogenen Anwendung moralischer Stimuli zu. So sollte beispielsweise die Übergabe von Jugendobjekten stets öffentlich, entsprechend der Größe der Aufgabe sogar vor der Gesamtbelegschaft erfolgen.

4. Zur Förderung sozialistischer Einstellungen zur Arbeit

Die Förderung sozialistischer Einstellungen zur Arbeit ist im gegenwärtigen Zeitraum ein Schwerpunkt bei der ideologischen Erziehung der Werktätigen, insbesondere der Jugend. Bereits heute werden auf bestimmten Gebieten hervorragende Einstellungen zur Arbeit, die von der sozialistischen Arbeitsmoral durchdrungen sind, deutlich. (siehe Abschnitt 1)

Wesentliche Faktoren für die Herausbildung von Arbeitseinstellungen sind Arbeitsmotive. Bei vielen Jugendlichen kann man bereits von sozialistischem Motivgefüge sprechen, unter denen wir die Vereinigung folgender drei Faktoren als Hauptmotive verstehen: politisch-ideologische Zielstellungen, Befriedigung (Zufriedenheit, Interesse, Freude) in der Arbeitstätigkeit sowie materielle Interessiertheit. Das heißt also die Vereinigung von gesellschaftlich mit persönlich wichtigen Motiven sowie materiellen mit ideellen Motiven. Betrachtet man die Gewichtung von Einzelmotiven innerhalb der Motivgefüge näher, so zeigt sich, daß bei den meisten jungen Arbeitern die materielle Interessiertheit nicht einseitig im Vordergrund steht. Vielmehr hat das Interesse an der Arbeitstätigkeit eine ebenso hohe Bedeutung, v.a. bei männlichen Facharbeitern und bei Jugendlichen mit einer Qualifikation, die über den Facharbeiter hinausgeht.

Die konkrete Motivation ist sehr stark von den betrieblichen Bedingungen abhängig (vor allem vom: Art und Interessantheitsgrad der Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation, Kontinuität der Produktion, Arbeitskultur, Einschätzung des Leiters, Ent-

lohnung und politisch-ideologische Arbeit). Das Letztere wird besonders deutlich am Durchdringen der Motivgefüge von gesellschaftlich wichtigen Motiven. Solche Motive wie der Beitrag zur Erhaltung des Friedens und der Beitrag zur Planerfüllung spielen nach Angaben der jungen Arbeiter eine große Rolle, andere dagegen noch eine zu geringe (z.B. die Mithilfe bei der Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft, die ökonomische und politische Stärkung der DDR).

Untersuchungen zeigen, daß die Herausbildung sozialistischer Arbeitsmotive in der erzieherischen Tätigkeit noch zu wenig berücksichtigt wird. Bereits vom 1. Lehrjahr an müßte ihr mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, da die Arbeitsmotivation einen zentralen Einfluß auf Arbeitseinstellungen hat.

Die Einstellungen der Jugendlichen zum Beruf, als Teilgebiet der Arbeitseinstellungen, sind vorwiegend positiv. So sind z.B. etwa 3/4 der Jugendlichen mit ihrem Beruf zufrieden.

Allerdings ist diese Zufriedenheit unterschiedlich hoch. Vorhandene Unzufriedenheit wird beeinflusst: a) durch ein gesundes Streben nach beruflicher Vervollkommenung und Weiterentwicklung - also durch ein positiv zu bewertendes Unbefriedigtsein mit dem gegenwärtigen Stand im Vergleich zu bestehenden betrieblichen bzw. beruflichen Anforderungen, Möglichkeiten, b) durch Mängel in der Erziehung zur Berufsliebe (mangelnde Übereinstimmung von Berufsinteressen und Beruf) c) durch Unzufriedenheit mit konkreten beruflichen bzw. betrieblichen Bedingungen (besonders Arbeitsplatz, Arbeitstätigkeit, Entwicklungsmöglichkeiten u. Entlohnung).

Die fehlende Übereinstimmung von Berufsinteressen bzw. Berufswunsch und tatsächlichem Beruf wirkt sich in vielen Fällen negativ auf die Persönlichkeitsentwicklung aus. Untersuchungen zeigen, daß Leistungsbereitschaft, erbrachte Leistungen, Wohlfühlen und allgemeine Zufriedenheit geringer sind als bei vorhandenen Berufsinteressen. Der l a n g f r i s t i g e n Herausbildung von Berufsinteressen muß mehr Aufmerksamkeit als bisher gewidmet werden. Dazu sind vor allem notwendig:

- a) eine verstärkte Zusammenarbeit von staatlichen Organen der Berufsberatung bzw.-lenkung, Betrieben, Schulen u. Eltern- bei vergrößerter Initiative a l l e r dieser Organe

- auf dem Gebiet der Berufsorientierung u.-lenkung.
- b) frühzeitigere Bekanntgaben über die Lehrstellen, die voraussichtlich im Einzugsbereich zur Verfügung stehen werden (Groborientierungen etwa vom 7./8.Schuljahr an), was u.a. langfristige Kaderbedarfspläne der Betriebe voraussetzt.
 - c) bessere Informationsgebung an Schüler und Eltern über Berufsbilder, um Unkenntnis und falsche Vorstellungen über Berufe weitgehend auszuschalten. Dazu müssen neue Informationsquellen erschlossen und bewährte ausgebaut werden (z.B. einschlägige Literatur im Buchhandel, Zeitungen u.a. Druckerzeugnisse, Berufsberatungskabinette, Rundfunksendungen, Filme besonders im Fernsehen als regelmäßige Sendefolgen)
 - d) verstärkte politisch-ideologische Aufklärung der Schüler über volkswirtschaftliche Schwerpunktberufe und Erziehung zur Bereitschaft, einen Beruf zu ergreifen, der neben den persönlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Interessen vor allen dem volkswirtschaftlichen Bedarf entspricht.

Arbeits- und Berufseinstellungen stehen in engem Zusammenhang zu Einstellungen zum Betrieb, sie beeinflussen sich wechselseitig. Die Betriebsverbundenheit der jungen Arbeiter ist allgemein noch nicht genügend ausgeprägt. Dafür werden von den Jugendlichen die unterschiedlichsten Ursachen angegeben. Auffällig ist, daß die Jugendlichen jegliche Unzufriedenheit mit irgendwelchen betrieblichen oder beruflichen Problemen (sei es Leiter, Lohn, Arbeitstätigkeit, Beruf oder etwas anderes) schnell auf die Bindung zum Betrieb übertragen.

Mit zunehmendem Alter steigt nach unseren Untersuchungsergebnissen die Betriebsverbundenheit etwas an und werden ihr auch objektivere, sachlichere Kriterien zugrundegelegt. Da eine geringe Betriebsverbundenheit während der ersten Facharbeiterjahre zu Leistungszurückhaltungen und Fluktuation führen kann, sich eine Verstärkung betrieblicher Bindung auch nicht im Selbstlauf vollzieht, sollte bereits vom 1. Lehrjahr an mehr Einfluß auf die Betriebsverbundenheit genommen werden. Positive Erfahrungen in vielen Betrieben und ein experimentartiges Maßnahmesystem des ZIJ zeigen übereinstimmend, daß folgende

Maßnahmen zur Erhöhung der Betriebsverbundenheit beitragen können:

- ausreichende Informationen an die Jugendlichen über den Betrieb, seine Struktur, Erzeugnisse, Schwerpunktaufgaben, volkswirtschaftliche Bedeutung und Perspektiven
- persönliches Bekanntmachen der Lehrlinge mit leitenden Kadern und Funktionären des Betriebes sowie deren Aufgaben
- Sicherung und Bekanntgabe von Entwicklungsperspektiven für den einzelnen
- Einbeziehung der Jugendlichen in die Leitung insbesondere Beachten ihrer Meinungen bei wichtigen Entscheidungen
- kontinuierliche Anwendung moralisch-ideeller Sanktionen durch den Leiter
- Entwicklung fester Arbeitskollektive
- Bemühen des Leiters um die Probleme und Sorgen des einzelnen Jugendlichen
- soziale und kulturelle Einrichtungen bzw. Maßnahmen

5. Zum Problem des Übergangs von der Lehrausbildung zur Facharbeitertätigkeit

Die Entwicklung des jungen Arbeiters erfährt im Verlauf seiner Ausbildung einige deutliche Umwelt- und Bedingungsveränderungen, deren Einfluß auf die Einstellungs- und Verhaltensentwicklung teilweise unterschätzt wird. Es ist dies

- a) der Übergang von der POS in die Berufsausbildung
- b) der Übergang von der Grundausbildung des 1. Lehrjahres zur Fachausbildung des 2. Lehrjahres
- c) der Übergang von der Berufsausbildung insgesamt zur Facharbeitertätigkeit.

Während der erste Übergang in der Regel erzieherisch gut berücksichtigt und gemeistert wird, treten beim zweiten und vor allem beim dritten Übergang Mängel auf.

Folgende wesentliche Bedingungsveränderungen sind mit diesen Übergängen für den Jugendlichen gegeben:

1. Das unmittelbare Kollektiv wechselt, (Verlassen des Lehrkollektivs, Aufnahme in Brigaden, Abteilungen usw.) und weist größtenteils erhebliche Altersunterschiede auf.

2. Die Lerntätigkeit findet in der direkten, unmittelbaren Arbeitstätigkeit statt (2. Lehrjahr) bzw. geht nach Abschluß der Ausbildung prinzipiell in eine produzierende, wertschaffende und -erhaltende Tätigkeit über.
3. Die Bewertung der Leistung und des Verhaltens erfolgt nunmehr an dem Maßstab der Erfüllung der Arbeitsaufträge und der diesem Ziel dienenden Normen und Regeln des Kollektivs.
4. Die Jugendlichen erhalten ein materielles Entgelt für ihre Leistungen, welches sie nach Abschluß der Ausbildung vom Elternhaus materiell unabhängig macht.
5. Der Zeitliche Umfang der Haupttätigkeit der Jugendlichen nimmt zu und damit auch der Grad der physischen und psychischen Belastung.

Insgesamt gesehen steigt bei diesen Übergängen der Anforderungscharakter an die Jugendlichen beträchtlich. Sie befinden sich vor allem beim Übergang in die Facharbeitertätigkeit nicht mehr in einer notwendigerweise einheitlich normierten und programmierten Vorbereitungsstufe, sondern in der Anwendungsphase des Gelernten in der gesellschaftlichen Praxis. Ihre Zusammenarbeit mit anderen ist vom Arbeitsgegenstand bestimmt, desgleichen die Struktur des Kollektivs, das außerdem meist durch beträchtliche Unterschiede im Alter und in der offiziellen und inoffiziellen Qualifikation der Kollektivmitglieder gekennzeichnet ist.

Diese Übergänge in neue Bedingungs- und Anforderungssysteme sind objektiv Ausdruck des Entwicklungsfortschrittes, den die Jugendlichen in Wissen und Können zeigen und der sowohl von ihrem erreichten Entwicklungsstand als auch von der gesellschaftlichen Notwendigkeit her eine neue und höhere Qualität der Anforderungen und Bedingungen verlangt, um die weitere Entwicklung der Persönlichkeit und der Gesellschaft zu sichern. Das Einleben in diese neuen Bedingungen und die Erfüllung der neuen Anforderungen geschieht jedoch nicht problemlos. Enttäuschungen, Mißerfolge, den einzelnen Jugendlichen unüberwindbar erscheinende Widersprüche und ähnliche Erscheinungen sind nicht ausgeschlossen, die zur teilweisen Gleichgültigkeit, Unsicherheit oder auch Abwendung gegenüber bestimmten, vorher unter anderen Umweltbedingungen vorhandenen Einstellungen und Verhaltensweisen führen können, wie in Untersuchungen nachgewiesen werden konnte.

Solche Erscheinungen sind jedoch nicht prinzipiell durch den Wechsel entscheidender Umweltbedingungen begründet, sondern beruhen auf einer ungenügenden erzieherischen Meisterung dieser Übergangsetappe durch die verantwortlichen Erzieher und Meister im Betrieb!

Als Schlußfolgerung ergibt sich, diesen Übergangsetappen durch die unmittelbaren Leiter und Vorgesetzten der jungen Arbeiter größere erzieherische Aufmerksamkeit zuzuwenden.

Auch hier bieten sich an,

- durch das Stellen konkreter, vor allem eigenverantwortlicher Teilaufgaben oder Funktionen den jungen Arbeitern vom ersten Tag an das Bewußtsein erfolgreicher Mitwirkung an den kollektiven Gesamtaufgaben zu vermitteln,
- durch die Patenschaft eines älteren, erfahrenen Facharbeiters das Einleben in das neue Bedingungs- und Anforderungsgefüge zu erleichtern,
- durch persönliche Gespräche der Leiter mit den Jugendlichen ihre Probleme und Sorgen kennenzulernen und überwinden zu helfen,
- durch Kontaktaufnahme der Arbeitskollektive zu den Jugendlichen im 2. Lehrjahr bzw. durch ihre teilweise Einbeziehung in die Aufgaben und Arbeitsbedingungen dieser Kollektive, die jungen Arbeiter rechtzeitig und kontinuierlich mit den neuen Arbeitsanforderungen und -bedingungen vertraut zu machen,
- durch die Aufrechterhaltung des Kontakts der Lehrer und Ausbilder der Berufsausbildung zu den jungen Facharbeitern wenigstens im 1. Facharbeiterjahr das bisherige Wissen und Können unter den Bedingungen ausschließlicher Produktionstätigkeit zu erleichtern und zu unterstützen,
- durch mehrere obligatorische Konsultationen zwischen den Lehr- und Ausbildungskräften und den Brigadiern und Meistern der Produktionskollektive bestimmte Entwicklungsfortschritte oder -stagnationen der jungen Facharbeiter im 1. Jahr ihrer Facharbeitertätigkeit zu analysieren und gemeinsam entsprechende erzieherische Maßnahmen zu erarbeiten.

6. Zur einheitlichen Anwendung materieller und moralischer Anerkennung

Die richtige Anwendung von Lob und Kritik durch den Vorgesetzten hat eine große erzieherische und stimulierende Wirkung für den einzelnen Arbeiter und für das gesamte Kollektiv. Jedoch besteht unter vielen Leitern im Betrieb nach keine völlige Klarheit über die spezifischen Wirkungsmöglichkeiten von moralischen Sanktionen. Dadurch fehlt auch die Einsicht in die Notwendigkeit, sie zur ständigen Leistungsmethode zu erheben. Die jungen Arbeiter haben überwiegend zu ihren unmittelbaren Leitern einen guten Kontakt und schätzen viele Eigenschaften ihrer Leiter sehr positiv ein. So ist z. B. die übergroße Mehrheit der jungen Arbeiter der Meinung, daß ihre Leiter hohes fachliches Können und einen klaren Klassenstandpunkt besitzen, hilfsbereit sind und anerkannt werden, jedoch wird von allen Eigenschaften des Leiters die angemessene und gerechte Anwendung von Lob und Tadel weitaus am schlechtesten beurteilt. Nur die Hälfte aller Arbeiter empfindet die Anwendung von Lob und Tadel als ihren Vorstellungen entsprechend. Dabei schätzt fast ein Viertel von ihnen ein, daß ihr Leiter weder lobt noch tadelt und ebenfalls rund ein Viertel ist der Meinung, daß ihr Vorgesetzter mehr kritisiert als lobt. Damit wird deutlich, daß gute Ergebnisse noch zu oft vom Leiter als Selbstverständlichkeiten betrachtet und daher nur selten sanktioniert werden. Dadurch vergisst sich aber der Leiter selbst ein wertvolles Erziehungsmittel zur Formung sozialistischer Arbeitseinstellungen sowie zur Leistungsbewertung und -stimulierung.

Ferner sind offenbar viele Leiter der Meinung, daß materielle Stimulierungen ausreichen. Prämien werden jedoch nur in größeren Abständen und nicht regelmäßig erteilt und Arbeiter, die unter den für eine Prämie notwendigen Leistungsniveau liegen, werden davon gar nicht berührt. Es gilt aber der Grundsatz, keinen zurücklassen, das heißt u. a., alle zu hochqualifizierten Facharbeitern zu entwickeln. Eine große Rolle dabei spielen materielle und moralische Sanktionen.

Die moralische Anerkennung besitzt bei der Bewußtseins- und Persönlichkeitsbildung den höheren Stellenwert, da sie kontinuierlicher und systematischer angewendet und die Mentalität, das Entwicklungs- und Anspruchsniveau des einzelnen Arbeiters besser berücksichtigen kann als die materielle Anerkennung.

Damit wird auch den Meinungen der Arbeiter entsprochen, die alle die gerechte Anerkennung akzeptieren und wünschen.

Bei den Wünschen an ihre Arbeit stufen die Arbeiter den Wunsch nach gerechter Anerkennung nur wenig unter den Wunsch nach hoher Entlohnung ein. Hoch bewertet z. B. die übergroße Anzahl der Arbeiter die Anerkennung durch und vor dem Kollektiv sowie das Lob in der Kaderakte, während die Kritik vor der Brigade für eine schlechte Leistung nicht im gleichen Maße als gerecht empfunden wird. Der Arbeiter tut gut daran, natürlich entsprechend des Sachverhaltes, die negative Sanktionierung im allgemeinen weniger öffentlich zu handhaben.

Aus allem ergeben sich folgende Forderungen:

- In den Betrieben sollte ein Sanktionssystem erarbeitet werden, das entsprechend zentraler und betrieblicher Gegebenheiten positive und negative, materielle und moralische Sanktionsformen umfaßt.
- Die Sanktionsformen sollten differenziert nach Leistung und Verhaltensweisen abgestuft werden.
- Bei Arbeiten, die eine hohe oder laufende Anstrengungsbereitschaft erfordern, ist allgemein häufiger positiv zu sanktionieren.
- Das gesamte Kollektiv sollte durch den Leiter stärker in die Sanktionierung einbezogen werden. Die Anwendung von Lob und Tadel durch den Leiter muß mit den Vorstellungen der übrigen jungen Arbeiter übereinstimmen, sonst ist die erzieherische Wirkung gering.
- Die negative Form der Sanktionierung sollte nur bei schweren Verstößen öffentlich erfolgen.

7. Zur Notwendigkeit der verstärkten Einflußnahme auf die politisch-ideologische Qualifizierung der Meister und Brigadiere

Im Zusammenwirken mit der Partei und den gesellschaftlichen Organisationen besitzen die Leiter (Meister, Brigadiere) außerordentliche Bedeutung für den Erziehungsprozeß der jungen Arbeiter zu sozialistischen Persönlichkeiten. Sie tragen durch ihren erzieherischen Einfluß auf die Jugendlichen erheblich dazu bei, diese für die aktive Teilnahme an der Lösung der gesamtgesellschaftlichen sowie der betrieblichen Aufgaben zu gewinnen und sozialistische Persönlichkeitseigenschaften herauszubilden. Aus Untersuchungen geht hervor, daß die Mehrzahl der befragten jungen Arbeiter das Verhältnis zu den Leitern als sehr gut oder gut bezeichnet. Nur von wenigen wird es als schlecht oder sehr schlecht bezeichnet. Insgesamt kann daher das Verhältnis zwischen den jungen Arbeitern mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten als positiv und stabil eingeschätzt werden. Sehr positiv ist zu werten, daß über drei Viertel der Befragten einschätzen, ihr Vorgesetzter besitze hohe oder im allgemeinen Autorität. Mit dieser allgemein verbreiteten Anerkennung der unmittelbaren Leiter als Autorität werden zugleich auch ihre parteiliche Haltung, ihr fachliches Wissen und Können u. a. m. positiv bewertet. Das verweist auf die insgesamt beachtliche politisch-ideologische moralische und fachliche Qualifikation eines großen Teils der Leiter der "unteren" Ebene. Leider werden diese Voraussetzungen und die Möglichkeit der erzieherischen Einflußnahme von den Meistern und Brigadieren noch zu wenig genutzt.

Die Ursachen müssen in folgendem gesehen werden:

1. Teilweise reicht die pädagogisch-psychologische Qualifizierung dieser Leiter nicht aus, trotz bester Absichten im geeigneter Weise auf die jungen Arbeiter erzieherisch einzuwirken. Zu oft wird nach eigenen isolierten Vorstellungen und persönlichem "Fingerspitzengefühl" geurteilt, wodurch häufig wenig effektive, vor allem aber uneinheitliche erzieherische Maßnahmen und Entscheidungen getroffen werden.

2. Von einem Teil der Meister und Brigadiere wird die Notwendigkeit ihrer erzieherischen Einflußnahme über die rein "fachlichen" oder auf den Produktionsprozeß bezogenen Anforderungen hinaus noch nicht in aller Eindringlichkeit erkannt.
3. Meister und Brigadiere werden häufig mit produktions- und sonstigen organisatorischen Anforderungen belastet, die meist gar nicht in ihren Kompetenz- oder Verantwortungsbereich fallen. Dadurch ist ihnen oftmals rein zeitlich die Möglichkeit zur systematischen erzieherischen Einflußnahme genommen.

Daraus ergeben sich u. E. folgende Schlußfolgerungen:

Vor allem ~~aber~~ müssen die Meister und Brigadiere durch Qualifizierungsmaßnahmen auf politisch-ideologischem Gebiet befähigt werden, verstärkt erzieherisch wirksam werden zu können. Sie müssen in der Lage sein, die bereits vorhandenen guten Voraussetzungen effektiver auszuschöpfen. Das kann durch "Tage des Meisters", bzw. durch Schulungen, z. B. auf dem Gebiet der Menschenführung, erreicht werden. Diese Schulungen müßten von der Gewerkschaft organisiert werden und die volle Unterstützung der Partei- und der staatlichen Leitung finden. Ferner erscheint eine Verbesserung der Produktionsorganisation in vielen Bereichen notwendig zu sein, um den Meistern und Brigadieren ein größeres Zeitvolumen zur Durchführung ihrer Leitungs- und Erziehungsaufgaben zu gewährleisten.

8. Zur Arbeit mit den Jugendförderungsplänen

Jugendförderungspläne sind Dokumente der staatlichen Leiter, die als Leitungsinstrument die Verwirklichung der sozialistischen Jugendpolitik im entsprechenden Verantwortungsbereich sichern. Entsprechende Analysen, wie die ABI-Tiefenprüfung im Dezember 1971 und die ABI-Kontrolle im April 1972, haben gezeigt, daß die Fixierung und Realisierung der Jugendförderungspläne auf den verschiedenen Leitungsebenen unterschiedlich erfolgte. Einige Kombinateleitungen formulierten Jugendförderungspläne, die zwar

den Festlegungen der 6. und 7. DB zum Jugendgesetz entsprechen, insgesamt aber zu abstrakt waren. Mitunter fehlten Terminfestlegungen für bestimmte Maßnahmen, Festlegungen von Kontrollmaßnahmen bzw. der differenzierten Verantwortlichkeit und Abrechenbarkeit.

Auf den mittleren und unteren Leitungsebenen (Betrieb, Abteilung, Bereich) sind die von den Kombinatiisleitungen erarbeiteten Jugendförderungspläne zum Teil nur pauschal bekannt. Einige staatliche Leiter waren der Meinung, daß Jugendförderungspläne der Kombinatiisleitungen ausreichend seien. In solchen Leitungsbereichen fehlte dann auch die Konkretisierung, die Ableitung betriebs- oder bereichsspezifischer Aufgaben, die sich in Jugendförderungsplänen des Betriebes, des Bereiches usw. widerspiegeln müssen.

Einzelne Maßnahmen, wie "Treffpunkt Leiter", Zirkel junger Sozialisten, fachliche Weiterbildung, werden mitunter isoliert voneinander gesehen und realisiert, ohne ihren Niederschlag in Jugendförderungsplänen des Betriebes oder der Abteilung zu finden.

Insgesamt betrachtet ist der Stand der Arbeit mit Jugendförderungsplänen noch nicht zufriedenstellend. Entsprechende Ergebnisse einiger Untersuchungen des ZIJ (U70, Neuererstudie) unterstreichen diese Aussage. Auf die Frage, ob es in ihrem Betrieb (Bereich) einen Jugendförderungsplan gäbe, antworteten über 4 von 10 befragten jungen Facharbeitern mit "das weiß ich nicht", von den Lehrlingen gaben über die Hälfte diese Antwort. Nur jeder 10. Jugendliche beantwortete diese Frage mit "Ja und ich kenne ihn". Die Ursachen dieser Erscheinung lassen sich nicht allein auf die Aussage reduzieren, daß in einigen mittleren und unteren Leitungsbereichen keine Jugendförderungspläne existieren, vielfach wird lediglich nicht genügend mit ihnen gearbeitet.

Ein Teil der Jugendlichen, die im Zusammenhang mit der ABI-Kontrolle im CKB (Bitterfeld) zum Jugendförderungsplan befragt wurden und angaben, ihn nicht zu kennen, wußten nicht, daß er ihnen als Anlage zum PKV ausgehändigt worden war.

Andere Jugendliche hatten nachweislich zwar am "Treffpunkt Leiter" teilgenommen, konnten aber weder den Begriff selbst, noch Sinn und Zweck dieser Maßnahmen erklären. Daraus kann abgeleitet werden, daß

- die Jugendlichen zum Studium betrieblicher Dokumente anzuregen bzw. in deren Ausarbeitung und Diskussion einzubeziehen sind;
- den Jugendlichen spezielle Begriffe sowie die Bedeutung einzelner Maßnahmen erläutert werden müssen.

Es kommt ferner darauf an, vorhandene Jugendförderungspläne zu überarbeiten, zu aktualisieren und in der Diskussion zwischen Leitern und Jugendlichen über die festgelegten Maßnahmen die Überzeugung zu vertiefen, daß die Realisierung der Jugendförderungspläne der Entwicklung der Jugendbrigaden und Arbeitskollektive und der Persönlichkeitsentwicklung jedes einzelnen Jugendlichen dient.

Andererseits wurden in einigen Produktionsbereichen, in denen die Arbeit mit den Jugendförderungsplänen noch nicht befriedigend kann, durchaus eine Reihe wertvoller Einzelmaßnahmen durchgeführt wie

- Übertragung von Verantwortung an Jugendliche
- Abschluß von Förderungsverträgen
- persönliche Gespräche zwischen Leitern und Jugendlichen (die fälschlicherweise mit dem "Treffpunkt Leiter" gleichgesetzt werden)
- Übergabe von KKM-Projekten
- Mitwirkung bei volkswirtschaftlichen Masseninitiativen (z. B. Aktion Zulieferindustrie).

Aufgabe der staatlichen Leitungen ist es, solche Einzelmaßnahmen zu koordinieren und neben einer Reihe anderer aus den Kombinati-Jugendförderungsplänen abzuleitender Maßnahmen in den Jugendförderungsplänen des Betriebes, des Bereiches, der Abteilung usw. zu verankern. Über die bereits genannten Maßnahmen hinaus sollten folgende Schwerpunkte für die Arbeit mit Jugendlichen in den Jugendförderungsplänen festgelegt werden:

- Einbeziehung der Jugendlichen in die Planungs- und Leitungstätigkeit
- ständige Information und Schulung aller Jugendlichen
- Pflege revolutionärer Traditionen
- marxistisch-leninistische sowie fachliche Weiterbildung vor allem der jungen Leitungskader
- kulturell-künstlerische sowie sportlich-touristische Betätigung der Jugendlichen
- Förderung niveauvoller Freizeitgestaltung

Zusammenfassend sei betont, daß alle Festlegungen in den Jugendförderungsplänen mit den Jugendlichen sowie mit der jeweiligen FDJ-Leitung beraten werden müssen, wobei durch die staatlichen Leiter mindestens zweimal pro Jahr vor den Jugendlichen die Realisierung der festgelegten Maßnahmen abzurechnen ist.

Die gesamten Schwerpunkte und Empfehlungen gelten für die Erarbeitung von Jugendförderungsplänen verschiedener Leitungsebenen gleichermaßen, wobei die materielle Sicherung der Jugendförderungsmaßnahmen und Jugendeinrichtungen gewährleistet sein muß.